

LEIHARBEIT

ENTGELT- UND
SCHUTZBESTIMMUNGEN



AK


SALZBURG

OGB

■ Dieses Service ist dank
Ihres AK-Beitrags möglich



„In den vergangenen Jahren wurden viele neue Rechte für die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erkämpft. Damit Sie wissen, wie Sie dazu kommen, haben Arbeiterkammer und AMS gemeinsam diese Broschüre ins Leben gerufen.“



Jaqueline Beyer
AMS-Geschäftsführerin



Peter Eder
AK-Präsident
ÖGB-Landesvorsitzender



www.ak-salzburg.at

Welchen Schutz und welche Rechte habe ich bei Leiharbeit?

Was ist eigentlich Leiharbeit?

Leiharbeit wird in Österreich klar geregelt. Es gibt ein eigenes Gesetz zu Leiharbeit und Kollektivverträge für verliehene Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für Angestellte.

Die Grundvereinbarung

In dieser Vereinbarung sind die wesentlichen Punkte des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitskräfteverleiher festgelegt. Darüber ist den Beschäftigten ein Dienstzettel auszustellen.

Die Überlassungsmitteilung

Diese Information müssen Sie bekommen, bevor Sie im Beschäftigerbetrieb anfangen. Darin geht es um das Entgelt, die Art der Arbeit und weitere Informationen der Überlassung.

Entgelt, Arbeitszeit & Urlaub

Das Mindestentgelt für Leiharbeit ist in Kollektivverträgen festgelegt. Die vereinbarte Arbeitszeit darf ohne Zustimmung nicht überschritten werden. Auch der Anspruch auf Urlaub ist genau geregelt.

Arbeitnehmerschutz

Niemand braucht ohne Schutzausrüstung und Unterweisung im Beschäftigerbetrieb mit der Arbeit anzufangen.

IN DIESEM FOLDER ERFAHREN SIE,
WELCHE REGELUNGEN ES ZUM SCHUTZ
BEI LEIHARBEIT GIBT.

Was ist eigentlich Leiharbeit?

Leiharbeit ist, wenn Sie von einem Unternehmen eingestellt werden und für ein anderes Unternehmen arbeiten.

Der gesetzliche Ausdruck für Leiharbeit ist Arbeitskräfteüberlassung. Ihr Unternehmen heißt Überlasser und das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, nennt man Beschäftiger. Der Beschäftiger bezahlt den Überlasser für die zur Verfügung gestellte Leiharbeitskraft. Ihren Lohn oder Ihr Gehalt bekommen Sie vom Überlasser.

Weitere Begriffe für Leiharbeit sind Zeitarbeit, Mitarbeiterüberlassung oder Personalleasing. Der Überlasser wird auch oft Verleiher genannt.



Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) § 3:

- (1) Überlassung von Arbeitskräften ist die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte.
- (2) Überlasser ist, wer Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte vertraglich verpflichtet.
- (3) Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt.

Regelwerk

Geregelt wird Leiharbeit im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG). Hier sind auch Ausnahmen aufgelistet, wo wesentliche Teile des Gesetzes nicht gelten, z. B. wenn eine Gemeinde Überlasser ist.

Als Zweck des Gesetzes wird der Schutz der überlassenen Arbeitskräfte genannt. Das gilt besonders für Angelegenheiten des Arbeitsvertrages, des Arbeitnehmerschutzes und des Sozialversicherungsrechts.

Weitere wichtige Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden sich im „Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung“ und für Angestellte im „Kollektivvertrag Handwerk und Gewerbe“.

Die Grundvereinbarung

Zwischen Ihnen und Ihrem Unternehmen (Überlasser) ist eine ausdrückliche Vereinbarung (Grundvereinbarung) abzuschließen. Sie müssen darüber einen Dienstzettel bekommen.

Im Dienstzettel ist z. B. schriftlich festgehalten,

- welcher Kollektivvertrag für Leiharbeit für Sie gilt,
- wie Sie nach diesem KV eingestuft sind
- und wie hoch der Anfangsbezug ist.

ACH TUNG Bitte heben Sie diesen Dienstzettel unbedingt gut auf. Sonst können Ansprüche nicht erfolgreich geltend gemacht werden.

Sozialversicherung

Der Überlasser ist verpflichtet, Sie bei der Sozialversicherung anzumelden und die Beiträge zu zahlen. Wenn sich die Bezahlung ändert, z. B. weil sie an einen anderen Beschäftiger verliehen werden, muss auch das gemeldet werden. Sie müssen eine Kopie der Anmeldung und jeder Änderung bekommen. Darin steht auch die Höhe des Entgelts.

Kündigungsfrist

Im Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung sind Kündigungsfristen für Arbeiterinnen und Arbeiter je nach Zugehörigkeit zum Unternehmen festgelegt. Waren Sie z. B. nicht länger als drei Jahre lang ununterbrochen beschäftigt, beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen. Unter Einhaltung der entsprechenden Frist darf nur zum Ende der Arbeitswoche gekündigt werden.

Für Angestellte gelten Kündigungsfristen nach dem Angestelltengesetz.

ACH TUNG Der Überlasser darf nicht verbieten, dass Sie nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschäftigerbetrieb einen neuen Dienstvertrag abschließen.

Ist das Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen, muss der Grund dafür im Arbeitsvertrag angegeben werden. Nur sachliche Gründe sind zulässig (z. B. Sommerjob für Studierende).

Die Überlassungsmitteilung

Vor jeder einzelnen Überlassung haben Sie Anspruch auf eine schriftliche Überlassungsmitteilung. Darin sind die wesentlichen Umstände der Überlassung festgehalten:

- der Beschäftiger
- der anzuwendende Kollektivvertrag im Beschäftigerbetrieb
- die Einstufung in diesem Kollektivvertrag
- die Normalarbeitszeit und deren Lage
- die Höhe des Entgelts
- die Art der Arbeit
- die voraussichtliche Dauer der Überlassung
- Zeitpunkt und Ort der Arbeitsaufnahme



Bitte heben Sie diese Mitteilung zusammen mit dem Dienstzettel unbedingt auf. Sonst können Ihre monatlichen Abrechnungen nicht geprüft werden.

Der Beschäftiger muss Sie über offene Stellen im Unternehmen informieren. Überlasser und Beschäftiger sind verpflichtet, Ihren Zugang zu Aus- und Weiterbildung in ihren Betrieben zu fördern.

Entgelt, Arbeitszeit und Urlaub

Das Entgelt

Wenn Sie nicht an ein anderes Unternehmen überlassen sind (Stehzeit), muss das Ihnen zustehende Entgelt weiter bezahlt werden.

Der bessere Kollektivvertrag zählt

Es kommt vor, dass der Kollektivvertrag im Beschäftigerbetrieb für Ihre Tätigkeit ein höheres Entgelt vorsieht als der Kollektivvertrag für Leiharbeit. In diesem Fall muss der Überlasser das höhere Entgelt zahlen.



Frau Strebsam ist Leiharbeiterin bei der Firma Work to Rent. Eingestuft ist sie laut Dienstzettel im KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung als Facharbeiterin mit einem Stundenlohn von € 13,10.

zB

Für den Beschäftigten gilt aber ein KV, der für ihre Tätigkeit € 15,15 vorsieht. Frau Strebsam bekommt € 15,15, weil der bessere KV zählt.

Das Entgelt für die Arbeit im Beschäftigterbetrieb darf nicht niedriger sein als im Kollektivvertrag für die Leiharbeit. Es zählt jener Kollektivvertrag, der das höhere Entgelt vorsieht.

zB

Herr Fleißig ist bei der Firma Zeitflex als Leiharbeiter eingestellt. Laut Dienstzettel ist er im KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung als Facharbeiter mit einem Stundenlohn von € 13,10 eingestuft. Im Beschäftigterbetrieb gilt aber ein KV, der für seine Tätigkeit nur € 11,45 vorsieht. Herr Fleißig bekommt dennoch € 13,10, weil der bessere KV zählt.

Überstunden, Ersatz für Reisekosten oder freie Tage bei wichtigen Ereignissen (z. B. Hochzeit, Geburt, Begräbnis) sind im Kollektivvertrag geregelt.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Auch bei Leiharbeit gibt es Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration). Diese Ansprüche sind im Kollektivvertrag genau geregelt.

Sozialleistungen

Sie müssen Zugang zu Sozialleistungen beim Beschäftigten zu den gleichen Bedingungen wie die Stammbesellschaft haben. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur bei sachlicher Begründung zulässig. Zu den Sozialleistungen zählen etwa Kinderbetreuung, Kantine und Beförderungsmittel.

Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF)

Arbeitslos gewordenen Leiharbeitskräften steht unter gewissen Bedingungen eine finanzielle Unterstützung aus dem SWF zu. Auf die Leistungen gibt es keinen Rechtsanspruch.

Der Fonds unterstützt auch bei der Aus- und Weiterbildung. Weitere Informationen im Internet auf www.swf-akue.at

Reisekosten

Eine große Entfernung zum Betrieb gehört in der Leiharbeits-Branche zum Alltag. Beträgt Ihr Arbeitsweg über 60 km, dann müssen Ihnen laut Kollektivvertrag die Fahrtkosten ersetzt werden.

Bei einer Entfernung von mehr als 120 Kilometern haben Sie zusätzlich noch den Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld. Unabhängig von der Entfernung gelten diese Regelungen auch, wenn die Anreise zum Job bzw. die Heimfahrt über 1,5 Stunden dauert.



Unsicherheiten hinsichtlich der Reisekostenabrechnung? Dann wenden Sie sich an die Arbeitsrechtsberatung der Arbeiterkammer.

Die Arbeitszeit

Während der Einsatzzeiten gilt das Ausmaß der Arbeitszeit im Beschäftigterbetrieb. Sind etwa im KV oder in einer Betriebsvereinbarung zusätzliche freie Tage oder bezahlte Pausen festgelegt, gilt das auch für überlassene Arbeitskräfte.

Das mit dem Überlasser vereinbarte Ausmaß der Arbeitszeit muss mit der tatsächlich zu erwartenden Arbeitszeit übereinstimmen. Ist etwa Teilzeit vereinbart, darf ohne Ihre Zustimmung keine regelmäßige Mehrarbeit angeordnet werden.



Die tatsächlichen Arbeitszeiten sollten Sie unbedingt täglich aufschreiben und aufbewahren. Dafür empfehlen wir unseren AK-Zeitspeicher: www.ak-zeitspeicher.at

Urlaub

Auch beim Thema Urlaub gelten genaue Regelungen. Als überlassene Arbeitskraft haben Sie wie alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf bezahlten Urlaub. Dieser wird durch das Urlaubsgesetz geregelt.



Ein Urlaub darf nicht ohne Ihre Zustimmung beschlossen werden. Passiert es trotzdem, dann müssen Sie schriftlich dagegen protestieren. Die AK hilft Ihnen dabei gerne.

Arbeitnehmerschutz

Der Arbeitnehmerschutz gilt in vollem Umfang auch für Leiharbeit. Das bedeutet, Sie müssen bei gefährlichen Arbeiten eine Schutzausrüstung bekommen. Das sind z. B. bei Lärm ein Ohrenschutz oder bei Arbeiten mit gefährlichen Dämpfen ein Atemschutz.

**ACH
TUNG**

Vor Beginn des Einsatzes müssen Sie über spezielle Anforderungen (z. B. Schwindelfreiheit) und Gefahren schriftlich informiert werden. Das gilt auch vor einer Änderung der Tätigkeit.

Sind die Schutzvorkehrungen beim Beschäftiger mangelhaft, muss Sie der Überlasser vom Einsatz abziehen. Für die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes sind Überlasser und Beschäftiger gemeinsam verantwortlich.

Betriebsrat

In Überlassungsbetrieben mit mindestens 5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ein Betriebsrat zu wählen. Während eines Arbeitseinsatzes bei einem Beschäftiger übernimmt der dortige Betriebsrat die Vertretung Ihrer Interessen gegenüber dem Beschäftiger.

Streik

Leiharbeitskräfte dürfen einem bestreikten Betrieb nicht überlassen werden. Sollte das trotzdem passieren, dürfen Sie die Arbeitsleistung verweigern.

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen. Weitere Informationen finden Sie auch im Internet: www.ak-salzburg.at

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: <https://sbg.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Broschueren.html>

Impressum:

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg,
Telefon: +43 (0)662 86 87, www.ak-salzburg.at
Autoren: AK Stmk, Dr. Armin Gibiser, Stephan Hilbert;
Titelfoto: [Syda Productions@adobe.stock.com](mailto:SydaProductions@adobe.stock.com)
Grafik: Ursula Brandecker
Druck: Eigenvervielfältigung

Stand: Jänner 2020



SALZBURG

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

**MEIN RECHT
AUF ARBEIT,
DIE NICHT
KRANK MACHT.**

DAFÜR STEHT MEINE AK.

www.ak-salzburg.at